

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh:

WAHYU RAHMAN SAPUTRA

NPM : 1511030221

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
2019 M / 1440 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs. MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan**

Oleh:

WAHYU RAHMAN SAPUTRA

NPM : 1511030221

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



Dosen Pembimbing:

Pembimbing I : Drs. H. Mukti, SY, M. Ag

Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
2019 M / 1440 H**

ABSTRAK

Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan kepala madrasah adalah suatu aspek penting, selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan lain – lain. Karena kepala madrasah harus mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitarnya termasuk lingkungan madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik, dan Tenaga Kependidikan. Kunci informan pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara atau interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah baik, karena dari 7 indikator sudah terlaksana dengan baik yaitu, pemberian motivasi, pembinaan kedisiplinan, kegiatan kunjungan kelas, pemberian konsultasi, sikap dan perilaku teladan, dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Sedangkan untuk kinerja guru sudah baik pula, karena dilihat dari 3 indikator sudah terlaksana dengan baik yaitu, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran. Dengan demikian bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sangat berperan penting terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. EndroSuratminSukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

Nama : **WAHYU RAHMAN SAPUTRA**
NPM : **1511030221**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Mukti, SY, M. Ag
NIP. 195705251980031005

Dr. Rivuzen Praja Tuala, M.Pd
NIP. 196608171995121002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 783260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MUHAMMADIYAH
SUKARAME BANDAR LAMPUNG** disusun Oleh **WAHYU RAHMAN
SAPUTRA, NPM: 1511030221, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI),**
Telah di Ujikan dalam Sidang Munnaqosyah pada hari dan tanggal : Kamis, 25
Juni 2020, pukul : 08.00-09.30 WIB, tempat : di Dalam Ruang Sidang Prodi MPI

TIM PENGUJI

Ketua	: Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd	(.....)
Sekretaris	: Indarto, M.Sc	(.....)
Pembahas Utama	: Dr. H. Subandi, MM	(.....)
Pembahas Pendamping I	: Drs. H Mukti SY, M.Ag	(.....)
Pembahas Pendamping II	: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd	(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. Hj. Nirya Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَمًا يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا
عَبِيدِينَ ٧٣

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka, mengerjakan kebijakan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah. (Qs. Al Anbiya 73)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al- Jumatul Ali Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005) h. 328

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku Ayahanda Khoiri dan Ibunda Husniwati, S.Pd, Sd (Almh)
tercinta yang telah mendidik dan membimbing dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayang memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materil maupun spiritual, mendoakan, mencintai dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang sehingga mengantarkan saya hingga menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung.
2. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



RIWAYAT HIDUP

Wahyu Rahman Saputra, lahir di desa Gunung Tiga tanggal 11 Januari 1998, anak kedua dari 3 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan ayahanda Khoiri dan ibunda Husniwati.

Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh mulai dari MI Raudhatul Muata'allimin yang tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat pertama di MTs Raudhatul Muta'allimin dan tamat pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah tingkat atas di SMK Harapan Bangsa dan tamat pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan S1 di UIN Raden Intan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di mulai dari semester 1 tahun ajaran 2015 hingga sekarang.

Pengalaman organisasi yang pernah penulis ikuti selama menjadi mahasiswa UIN Raden Intan yaitu pada tahun 2015 masuk organisasi Olahraga Raden Intan (ORI) dan bergabung dalam organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga penulis menyelesaikan penelitian/ penulisan skripsi yang berjudul: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Para sahabat dan pengikut – pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis merupakan persyaratan guna menyelesaikan studi program Strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Dalam penulisan Skripsi ini Penulis haturkan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Adapun ucapan terimakasih itu penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan–kesulitan mahasiswa.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), terimakasih kepada ibu telah memberikan kesabaran dalam membina mahasiswa khususnya jurusan MPI.

3. Drs. H. Mukti, SY, M. Ag dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd masing–masing selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku Sekertaris Jurusan dan Ibu Sri Purwanti Nasution, M.Pd, yang selalu sabar dan tabah telah membimbing saya selama saya menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Khususnya Dosen MPI yang telah membimbing dan mendidik serta mentransfer ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Haidir, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah dan Ibu Sari Irawati, S.Pd. selaku Waka Kurikulum serta Bapak – Ibu Dewan Guru yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
7. Untuk Mbak Mefta Huljannah, S.Pd.I dan Adiku Ibnu Hajar, terimakasih telah memberikan support dan motivasi serta membantu mengerjakan tugas penelitian sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini (skripsi).
8. Sahabat–sahabat seperjuangan yang sangat luar biasa memberikan dorongan, inspirasi dan semangat yaitu: Deby Reynaldo, S.Pd, Wulan Dewi Zahara, S.Pd, Selvi Damayanti, S.Pd, Silvi Karunia Dewi, S.Pd, Agil Pangestu, S.Pd, Gumilang, S.Pd. Terimakasih atas kebersamaan,

kekeluargaan, segala nasehat serta bantuan yang diberikan dengan tulus dan ikhlas.

9. Teman–teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 kelas F yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, atas kebersamaan dalam menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
10. Teman–teman KKN 2018 Desa Kali Asin Kecamatan Tanjung Bintang, Lampung Selatan.
11. Teman–teman PPL MTs Muhammadiyah Sukarame, Bandar Lampung.

Peneliti sadar dan sangat paham bahwasannya skripsi ini dapat tersusun berkat dukungan, motivasi, dan bantuan dari semua pihak – pihak terkait. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa – jasa yang telah diberikan serta memperhitungkan sebagai amal baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, Aamiin.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

**Bandar Lampung,
Penulis**

**Wahyu Rahman Saputra
NPM. 1511030221**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah	5
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	13
E. Rumusan Masalah	14
F. Tujuan Penelitian.....	14
G. Manfaat Penelitian.....	14
H. Metodologi Penelitian	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	27
1. Pengertian Kepemimpinan	27
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	30
3. Syarat-syarat Kepemimpinan	36
4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan	37
5. Indikator Kepemimpinan	38
B. Kinerja Guru	40
1. Pengertian Kinerja	40
2. Indikator Kinerja Guru	41

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	41
4. Evaluasi Kinerja Guru	42
5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	43
C. Kerangka Berfikir	45

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Deskripsi Data Penelitian	55

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

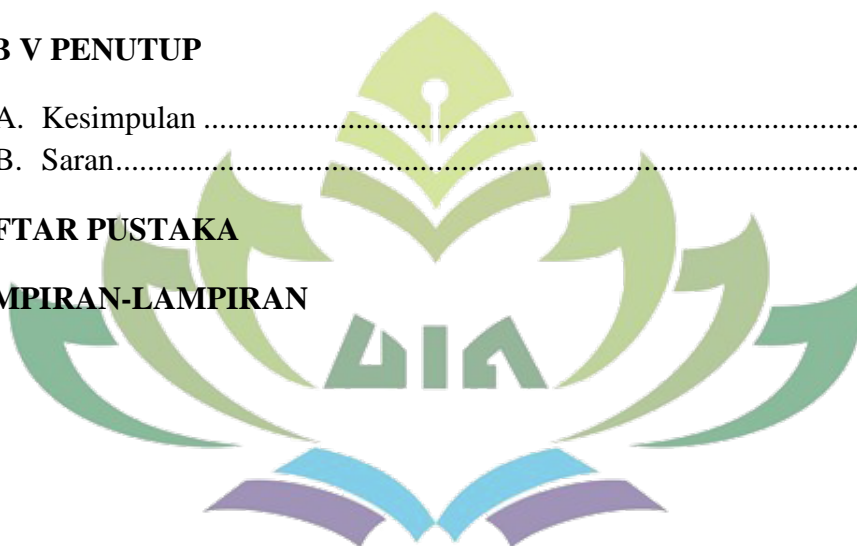
A. Temuan penelitian	71
----------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Dokumentasi Gambar MTs. Muhammadiyah Sukarame
3. Surat Balasan Penelitian
4. Kartu Konsultasi



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi skripsi ini, maka akan penulis jelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, proposal skripsi yang berjudul: **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**. Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di mana pun tanpa dibatasi oleh siapa pelaku didalamnya. Pada umumnya proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.¹

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat pahami bahwa kepemimpinan adalah proses dimana saling mempengaruhi dan mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam

¹ Siagian P, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), h. 34.

mencapai tujuan pada organisasi, lembaga, maupun instansi sesuai dengan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya. Untuk itu dibutuhkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaan dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah berasal dari dua yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata kepala dapat diartikan, “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan kata “Madrasah” diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala Madrasah adalah pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab di lembaga pendidikan.²

Jadi menurut analisis penulis Kepala Madrasah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru secara definisi terdiri dari dua kata yaitu Kinerja dan Guru. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja berasal kata

² Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 254.

kerja yang artinya apa yang dilakukan, kegiatan.³ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.⁴

4. Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya sebagai pengajar.⁵ Sedangkan guru dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan dengan “seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁶

Guru adalah orang tua disekolah bagi siswa, untuk itu guru berperan penting sebagai pembentuk kepribadian siswa, serta karakter siswa. Untuk itu, dengan guru yang berkualitas sebagai pendidik maka akan terbentuklah siswa yang berkualitas pula.

5. MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga Pendidikan Swasta yang berada di Kota Bandar Lampung yang terdiri dari satuan pendidikan

³ JS Badudu dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), h. 678.

⁴ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 30.

⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 267.

⁶ Tim Penyusun, *Undang-undang RI nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 6.

Madrasah Tsanawiyah (MTs). Didirikan pada tahun 1990, diatas lahan seluas 6000 m² memanfaatkan tanah wakaf dari bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991.⁷

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih dalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah terhadap partisipasi kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara jelas tentang bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
2. Dengan Mengembangkan dan Meningkatkan Kinerja Guru akan mempengaruhi mutu pendidikan Di Madrasah tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Salah satu persoalan pendidikan di indonesia saat ini adalah persoalan mutu pendidikan pada suatu jenjang pendidikan dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah banyak dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan

⁷ Dokumentasi Profil MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, 2019.

peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku, dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen madrasah.

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa untuk kedepannya. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.^{8\}

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian seolah-olah kepemimpinan di paksa menghadapi berbagai macam faktor yang ada di organisasi seperti : struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi suatu alat penyelesaian terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Sebagaimana dalam firman Allah (Q.s An – Nisa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik–

⁸Aan Komari & Cepi Triana, *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 80.

*baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat” (An-Nisa: 58).*⁹

“Kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. Oleh karena itu, peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi tersebut, kepemimpinan yang bersifat kompleks perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi, sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif. Dimensi-dimensi tersebut adalah definisi apa yang dimaksud kepemimpinan, berbagai macam studi tentang kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan, serta usaha-usaha memperbaiki kepemimpinan”.¹⁰

Kepala madrasah sebagai pemimpin adalah suatu hal yang diterima umum, dengan guru sebagai pengikut atau guru sebagai pekerja. Belakangan ini makin banyak literatur reformasi pendidikan yang secara konsisten menekankan bahwa pemimpin yang efektif tidak menerapkan secara langsung, tetapi sangat berpengaruh pada kemampuan madrasah untuk meningkatkan mutu implementasi program-program dan keberhasilan akademik siswa.

Sementara aktivitas belajar siswa di madrasah makin diterima menempati posisi “pertama, terakhir, dan selalu” tergantung pada kualitas guru. Ini menunjukkan pentingnya kualitas kepemimpinan dalam menentukan kinerja guru dan mutu pengajaran di kelas.¹¹

⁹ Departemen Agama RI, *Al- Jumatul Ali Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005) h.

¹⁰ Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 15-16

¹¹ Sudarman Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 176

Berdasarkan kutipan diatas dapat dipahami bahwa untuk menciptakan siswa yang berkualitas bergantung pada kinerja guru, jika pendidik memiliki kualitas kinerja yang baik contohnya lebih kreatif, inovatif dalam membawa proses pembelajaran maka akan terbentuk pula siswa yang berkualitas juga. Maka disinilah peran kepemimpinan dari kepala madrasah sebagai pengawas dalam meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik dan berkualitas.

Kepala madrasah mempunyai kewenangan untuk melakukan supervisi/pengawasan kepada para guru yang berada dibawah pimpinannya. Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat diharapkan agar para guru dalam mengajar lebih cakap, terarah dan profesional sehingga lebih mudah dalam menangkap, mencerna, dan kemudian merealisasikan dalam tugas sehari-hari. Guru merupakan figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan, karena guru adalah sosok yang sangat diperlukan untuk memacu keberhasilan dalam proses pembelajaran dan prestasi peserta didiknya.

Allah SWT berfirman dalam Q.s Al – Hajj ayat 41 :

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا
عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Artinya :“(yaitu) orang-orang yang jika kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan”. (Al-Hajj : 41).¹²

¹² Departemen Agama RI, *Al- Jumatul Ali Al-Qur'an dan Terjemahannya*,(Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005) h.

Dalam hal ini Kepala madrasah selaku pemimpin formal di dunia pendidikan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas manajemen sumberdayanya melalui prestasi kerjanya, terutama dalam hal mengelola organisasi dan pelaksanaan tugas pokok serta tugas lainnya. Selain itu kepala madrasah harus mengaktualisasikan kemampuan manajerialnya untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sangat penting selaku pemangku jabatan di madrasah, peningkatan profesi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jawabnya selaku tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

Kepala madrasah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik. Serta mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang di beri tanggung jawab untuk memimpin madrasah. Kepala madrasah merupakan orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala madrasah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan kebijakan bagi madrasah mereka.¹³

Pemimpin menggunakan kemampuannya dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. Dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mnecapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan

¹³ M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 82

mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.¹⁴

Dari kutipan diatas bahwa pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang handal supaya pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan dari organisasi atau madrasah yang di pimpin olehnya. Pemimpin juga harus memiliki kewenangan sendiri supaya pemimpin bisa mengarahkan anggota organisasi ke arah yang lebih baik

Berdasarkan hasil analisis awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara bersama salah satu tenaga pendidik yaitu wakil kepala sekolah bagian Kesiswaan Ibu Dwi Asmaning Ayu di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung diketahui bahwa tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame berjumlah 20 Tenaga Pendidik. Hubungan dan komunikasi antara Kepala Madrasah dengan guru masih terbilang cukup baik dalam artian terkadang masih ada mis komunikasi antara kepala madrasah dengan guru, dan guru sudah mengajar dalam setiap bidangnya atau berdasarkan latar belakang pendidikannya masing-masing. Namun, kualitas guru masih harus dioptimalkan.

¹⁴ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 119.

Dari paparan diatas dapat diambil pemahaman bahwa dalam perekrutan tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame bandar Lampung sudah terbilang cukup baik dan masih perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan peran madrasah dalam upaya mencerdaskan siswa diantaranya adalah mengoptimalkan peran kepala madrasah, meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga mengarah pada perbaikan kerja guru yang lebih optimal.

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro. Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan cara menunjukkan rasa dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur

yang terdiri dari komitmen dan tanggung jawab yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga madrasah, kepemimpinan yang menjadi panutan serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Oleh karena itu kepala madrasah selaku pemimpin adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat evaluasi kepemimpinan bagi kepala madrasah.

Kinerja kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen madrasah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Maka dari itu, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen madrasah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Dalam pelaksanaannya tugas guru memiliki sifat perilaku yang berbeda-beda ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, ada juga guru dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi dengan rasa tanggung jawab dalam arti tidak sesuai dengan kinerja guru yang diharapkan seperti seringnya guru tidak dapat mengajar pada satu mata

pelajaran, karena hal lain berakibat pada siswa hanya diberi tugas yang harus cepat diselesaikan.

Perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak tunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil juga dan akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal, maka guru sebagai pelaksana pendidikan nasional yang merupakan kunci utama keberhasilan.

Dari paparan diatas dapat diambil pemahaman bahwa masih perlu upaya lebih optimal untuk meningkatkan peran madrasah dalam upaya mencerdaskan siswa diantaranya adalah mengoptimalkan supervisi kepala madrasah, meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik sehingga mengarah pada perbaikan kerja guru yang lebih optimal.

Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang **Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.**

D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, maka penelitian ini difokuskan pada: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Sedangkan sub fokus penelitian meliputi:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

- a. Pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- b. Pembinaan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- c. Pemberian penghargaan dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- d. Pemberian konsultasi terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- e. Melakukan kegiatan kunjungan kelas dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- f. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.
- g. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam peningkatan kinerja guru.

2. Kinerja guru

- a. Proses Perencanaan Kegiatan Pembelajaran
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
- c. Evaluasi Dalam Kegiatan Pembelajaran

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan bagi Kepala Madrasah dan Guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru / Tenaga Pendidik

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas kerja di Madrasah.

b. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini akan sangat membantu dan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan tentang peningkatan kualitas kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dimaksudkan agar bermanfaat sebagai acuan, petunjuk, maupun arahan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang relevan atau sesuai dengan hasil penelitian ini.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁵

Menurut Mardalis, Metode adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.¹⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

¹⁵ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) h.1

¹⁶ Mardalis, *Metode Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.24

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip Lexy J. Moleong mendefinisikan *Metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁷ sedangkan David Williams menulis bahwa *Penelitian Kualitatif* adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode ilmiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah. Dalam penelitian Kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.¹⁸

Metode yang dipakai dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya sesuai fakta di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.”¹⁹ Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik,

¹⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. XXXV, h. 4.

¹⁸ *Ibid*, h. 5.

¹⁹ *Ibid*, h. 11.

melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.²⁰ Pemaparan nya harus dilakukan secara objektif, agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber Data dalam penelitian ini, menurut Lofland yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata kata atau tindakan, selebihhnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²¹

Sumber data dibagi menjadi dua macam sebagai berikut:

a. Sumber data primer

yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang didapatkan dengan menggunakan berupa metode wawancara dengan warga Madrasah yaitu, kepala Madrasah, Guru-Guru Madrasah, dan Staf.

b. Sumber data sekunder

adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dengan dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak - pihak yang berkaitan berupa dat – data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini

²⁰ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), h.39.

²¹ Lexy J.Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet XXXV, h.157.

adalah data arsip MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

4. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode dalam pengumpulan data yang dapat digunakan pada saat pengumpulan data, yaitu:

a. Metode Interview (wawancara)

Menurut S. Nasution, wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.²²

Interview merupakan suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk, berhadapan secara fisik dan diarahkan kepada suatu masalah, interview (wawancara) dapat dikatakan sebagai bentuk komunikasi verbal, wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu (interviewer) yang mengajukan pernyataan dan yang diwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pernyataan itu. Ditinjau dari pelaksanaannya. Penelitian menggunakan model interview bebas pemimpin yang merupakan kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.

b. Metode observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari

²² S. Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Cet ke-3, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 11

responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam.²³

Oleh karena itu jelaslah bahwa metode observasi merupakan metode pengumpulan data dalam proses pengamatan terhadap objek penelitian dimana hasil pengamatan itu kemudian dicatat dalam bentuk data berupa kata-kata. Metode pengumpulan data observasi terbagi menjadi dua kategori, yakni:

1) Observasi partisipan

Yaitu peneliti adalah bagian dari keadaan alamiah, tempat dilakukannya observasi.

2) Observasi nonpartisipan

Yaitu dalam observasi ini peranan tingkah laku peneliti dalam kegiatan- kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntut.²⁴

Dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi nonpartisipan, artinya penulis tidak terlibat langsung terhadap apa yang akan diobservasi.

c. Metode Dokumentasi

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, cet ke 20 (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 27.

²⁴ Koentjaningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), h. 189.

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang latar belakang MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung yang meliputi sejarah singkat, visi misi dan tujuan, daftar peserta didik, sarana dan prasarana, data prestasi madrasah, serta data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Uji Keabsahan Data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti data pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.²⁵

²⁵ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003). h. 115.

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat refleksi.²⁶

Denzin dalam Moleong, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.²⁷

a. Triangulasi dengan sumber

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.

²⁶ *Ibid*, h. 116.

²⁷ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet XXXV, h. 330 -331.

- 4) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

b. Triangulasi dengan metode

Menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu:

- 1) Pengecekan derajat kepercayaan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data
- 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

c. Triangulasi penyidik

Triangulasi penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Cara lain adalah membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.

d. Triangulasi dengan teori

Menurut Lincoln dan Guba, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat dipaksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori.

Jadi *triangulasi* berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi, sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kenyataan dan hubungan dari berbagai pandangan.

Dengan demikian pada penelitian ini, uji kreadibilitas data hasil penelitian dilaksanakan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari kepala madrasah dan para narasumber atau informan. Triangulasi teknik atau metode dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Analisis data disini berarti mengatur secara sistematis paham hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.²⁸

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/ penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

a. Reduksi Data

²⁸ Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Grasindo, 2010), h. 121.

Reduksi data adalah kegiatan menyajikan data inti/pokok, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan tajam mengenai hasil pengamatan, wawancara, serta dokumentasi. Reduksi data dalam penilaian ini dengan cara menyajikan data inti/pokok yang mencakup keseluruhan hasil penelitian, tanpa mengabaikan data-data pendukung, yaitu mencakup proses pemilihan, pemuatan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari catatan lapangan.

Ada beberapa tahapan dalam mereduksi data, yaitu:

- 1) Penyajian data
- 2) Memverifikasi data
- 3) Menarik kesimpulan

Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.²⁹ Dengan begitu, Mereduksi data sangat diperlukan karena dengan mereduksi data maka peneliti dapat memiliki gambaran yang lebih jelas serta mengetahui langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya dan mengetahui apa yang dapat di evaluasi.

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,

²⁹ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cet ke 20 (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 247.

flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.³⁰

Penyajian data kualitatif dengan teks bersifat naratif disajikan dengan penyusunan kata yang terstruktur sehingga dapat mudah dipahami oleh pembaca.

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-mensi yang diuraikan. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai tema penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.³¹

Berdasarkan uraian diatas dipahami bahwa, memverifikasi data dan menarik kesimpulan diperlukan sebagai penyajian dari pembahasan inti dari penelitian dengan data yang sudah akurat. Dengan kesimpulan pembaca tidak perlu harus membaca keseluruhan dari penelitian, melainkan pembaca dapat langsung

³⁰ *Ibid*, h. 249.

³¹ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), Cet , h. 103.

mengetahui inti dari pembahasan dan hasil penelitian dengan data yang valid telah di verifikasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.¹ Pemimpin tidak berdiri disamping, melainkan di depan yang memberikan dorongan dan memacu, berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (QS An – Nisa: 59).³*

¹Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 104.

³Departemen Agama RI, *Al – Qur'an dan Terjemahannya*, QS An – Nisa: 59.

Kepemimpinan atau *leadership* dalam perspektif islam yaitu: khalifah, imam dan wali, ditambahkan Hamzah Ya'qub bahwa disamping Khalifah, imam dan wali (sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan) dalam praktiknya juga dikenaldengan amir dan sultan yang artinya menunjukan pemimpin negara. Menurut Yuki, beberapa definisi dari kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas – aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang diajalkan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dan berada dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh sedikit demi sedikit pada dan berada dalam harapan dan interaksi.
- e. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas – aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah proses memberikan arti (pengarah yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

g. Para pemimpin adalah mereka yang konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang dihadapkan dan dipersempikan melakukannya.⁴

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau sejumlah aksi dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap orang lain dan menggerakkan mereka guna mencapai tujuan. Di lingkup pendidikan, kepemimpinan ada di tangan Kepala Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pengelola dan eksekutif di madrasah yang menunjukan dirinya sebagai pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan – keterampilan untuk menjalankan madrasah.

Sudarman Danim mengemukakan “ Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengarah, membimbing, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.”

Perbedaan kedua pendapat tersebut bahwa seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan pengarahan saja, melainkan juga terdapat proses saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan.⁵ Dikutip dari Yusnidar, kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang

⁴ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), h. 52.

⁵ Danim Sudarman, *Manajemen dan Kepemimpinan Transpormasional Kekepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 6.

lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang di harapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁶

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat pahami bahwa kepemimpinan adalah proses dimana saling mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pada organisasi, lembaga, maupun instansi sesuai dengan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya, untk itu dibuthkan adanya kualitas pemimpin yang ditandai oleh sifat-sifat kepribadian yang kuat, memiliki kewibawaab, dan mampu menggunakan perilaku dan gaya kepemimpinan dengan tepat dan bertanggung jawab dalam mempengaruhi orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya pemimpin adalah pola-pola prilaku konsisten yang mereka tetap terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Sedangkan gaya kepemimpina merupkan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya. Gaya atau tipe kepemimpinan muncul berdasarkan teori kepemimpinan yang di

⁶ Yusnidar, ' *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol.XIV No. 2 (Februari 2014), h. 326.

anutnya. Faktor yang sering mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian pemimpin itu sendiri.⁷

Dikutip dari Toman dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, antara lain:

a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan ini memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini ialah gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini yaitu orang-orang tidak menyukainya, terutama apabila mencapai suatu titik yang menimbulkan rasa takut dan keputusan.⁸

Dari kutipan diatas dapat peneliti pahami bahwa pemimpin gaya Otokratis ini lebih menekankan kepada dirinya sendiri karena pemimpin memegang kendali akan hak – haknya dan gaya kepemimpinan akan memiliki kepuasan bagi pemimpin itu sendiri.

⁷ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.46.

⁸ *Ibid*, h. 47.

b. Kepemimpinan Militeris

Kepemimpinan ini banyak dijumpai pada organisasi-organisasi militer atau organisasi sistem komando. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin militeris adalah pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya, bangga akan pangkat/jabatannya serta kekuasaan yang dimilikinya, mengkaitkan kekuasaan dalam mengambil tindakan dalam menggerakkan bawahannya, memandang bawahannya merupakan sesuatu yang paling rendah dan tidak ada apa-apanya, suka pada formalitas yang berlebihan, memiliki rasa solidaritas terhadap kelompok.⁹

Dari kutipan diatas saya berpendapat bahwa kepemimpinan gaya Militeris ini mempunyai jiwa kepemimpinan yang sangat kuat, dan dapat merangkul semua anggota organisasi ke arah tujuan organisasi dengan solidaritas tinggi.

c. Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin ini menganggap bahwa melalui kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, dimana pemimpin tersebut dapat diharapkan menjadi “Bapak” bagi para pengikutnya, sehingga pemimpin tersebut menjadi tempat bersandar, berlindung, bertanya serta untuk memperoleh nasehat dan memberikan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan kepentingan

⁹*Ibid*, h. 48.

bersama, sehingga semua bawahannya akan diperhatikan secara merata dan diperlakukan seadil mungkin.¹⁰

Kepemimpinan Patrealistik ini memiliki Jiwa kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan bersama dan kepemimpinan ini juga memiliki sifat yang lemah lembut dan bisa menjadi tempat berinteraksi bagi anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif yaitu pemimpin yang mendesentralisasi wewenang. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial. Para pegawai memperoleh informasi dari pemimpin tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran. Inti dari kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang berusaha untuk melibatkan, mengikutsertakan, memberdayakan semua anggota organisasi didalam mendukung peran dan tanggung jawab seorang pemimpin.¹¹

Jadi kepemimpinan Partisipatif ini akan menggerakkan semua anggota organisasi untuk mendukung peran dan tanggung jawab pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

¹⁰*Ibid*, h. 49.

¹¹*Ibid*, h. 50.

e. **Kepemimpinan Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Pemimpin yang Laissez Faire beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi.¹²

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan Laissez Faire ini memberikan kebebasan bagi anggota organisasi untuk menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui peran dan tanggung jawab setiap anggota organisasi.

f. **Kepemimpinan Bebas Kendali**

Pemimpin bebas kendali yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil. Gaya kepemimpinan seperti ini kurang efektif di dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan.¹³

Melihat dari deskripsi di atas bahwa kepemimpinan Bebas Kendali ini sangat bergantung pada kelompok organisasi, karena kepemimpinan ini sangat kecil perannya dalam organisasi.

¹² *Ibid*, h. 51.

¹³ *Ibid*, h. 52.

g. Kepemimpinan Karismatik

Karismatik adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungn penerimaan. Kepemimpinan karismatik adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin.

Karakteristik pemimpin karismatik adalah :

- 1) Percaya diri
- 2) Memiliki visi
- 3) Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan mudah
- 4) Keyakinan kuat dengan visi itu
- 5) Perilaku yang diluar aturan
- 6) Dipahami sebagai agen perubahan
- 7) Kepekaan lingkungan.¹⁴

Dari berbagai karakteristik ini, percaya diri adalah hal yang utama bagi kepemimpinan Karismatik karena dengan kepercayaan diri yang tinggi akan menimbulkan ketertarikan dari anggota organisasi untuk mengikuti pemimpin demi mencapai tujuan organisasi.

h. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin bergaya demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi

¹⁴ *Ibid*, h. 53.

dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.¹⁵

Dari kutipan diatas bahwa kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang berupaya dalam menentukan kebijakan yang diambil melibatkan seluruh anggota organisasi dengan demikian kepemimpinan ini tidak menggunakan kewenangannya secara sendiri.

3. Syarat – Syarat Kepemimpinan

Ada beberapa syarat kepemimpinan yang harus ada dalam seorang pemimpin. Syarat – syarat tersebut merupakan hal yang pokok yang harus dimiliki seorang pemimpin agar dalam memimpin ia mempunyai kekuasaan dan wibawa sebagai pemimpin. Menurut Stogdil yang dikutip Kartini Kartono dalam bukunya pemimpin dan kepemimpinan mengatakan bahwa pemimpin itu harus mempunyai kelebihan, yaitu:

- a. Kapasitas meliputi : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai.
- b. Ilmu pengetahuan yang luas.
- c. Tanggung jawab, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
- d. Partisipasi aktif, memiliki sosialbilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.

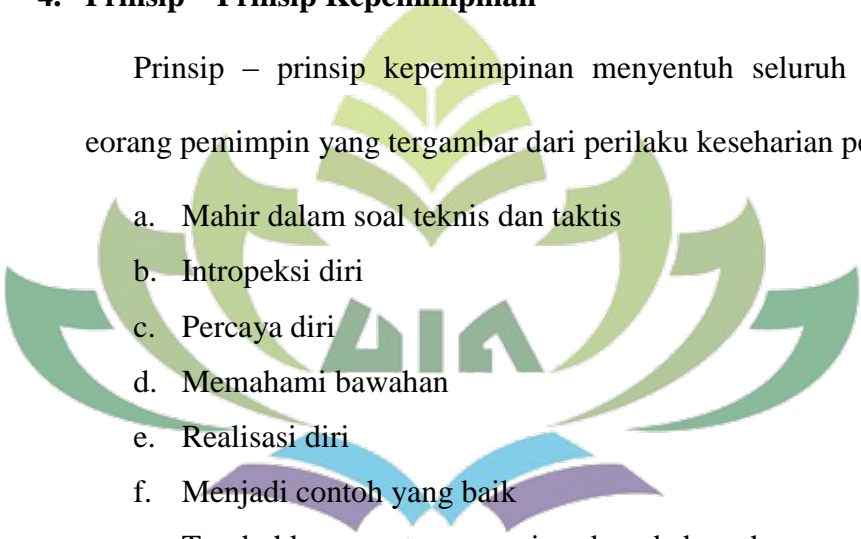
¹⁵ *Ibid*, h. 54.

- e. Status meliputi kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi, populer, tenar.¹⁶

Dari berbagai syarat di atas maka kepemimpinan wajib memiliki semua hal yang mendorong kepemimpinan dalam menjalankan organisasi, apabila ada salah satu di antara syarat – syarat tersebut yang tidak terpenuhi, maka pemimpin akan sulit menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

4. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan

Prinsip – prinsip kepemimpinan menyentuh seluruh aspek diri seorang pemimpin yang tergambar dari perilaku keseharian pemimpin :

- 
- a. Mahir dalam soal teknis dan taktis
 - b. Introspeksi diri
 - c. Percaya diri
 - d. Memahami bawahan
 - e. Realisasi diri
 - f. Menjadi contoh yang baik
 - g. Tumbuhkan rasa tanggung jawab pada bawahan
 - h. Melatih anggota sebagai team solid
 - i. Membuat keputusan yang cepat dan tepat
 - j. Mengkomando bawahan
 - k. Bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan.¹⁷

Dari pendapat diatas bahawa ada sebelas prinsip kepemimpinan yang harus di miliki oleh seorang pemimpin, maka dari itu pemimpin harus memegang teguh prinsip – prinsip itu, supaya pemimpin dalam

¹⁶ Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 38.

¹⁷ Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Ciptapustaka, 2011), h. 79.

menjalankan roda organisasi akan sedikit lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan prinsip – prinsip kepemimpinan ini pemimpin juga akan disegani oleh anggota – anggota organisasi.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut para ahli untuk mendeskripsikan tentang beberapa indikator kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah, salah satunya ialah menurut greenfield.

Indikator kepala madrasah yang efektif secara umum dapat dilihat dari tiga pokok, yaitu:

- a. Komitmen terhadap visi madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
- b. Menjadikan visi madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin madrasah.
- c. Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Sedangkan Mulyasa, indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
- d. Menekankan kepada guru untuk memenuhi norma – norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
- f. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah – masalah kerjanya.
- g. Menyelenggarakan pertemuan secara efektif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah
- h. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan dikelas
- i. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin

- j. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan
- k. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di madrasah
- l. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
- m. Memberi ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.¹⁸

Menurut E. Mulyasa kepemimpinan dalam peningkatan kinerja diantaranya, sebagai berikut:

- a. Pembinaan disiplin
 - b. Pembangkitan motivasi
 - c. Penghargaan (*Rewards*)
- Sedangkan menurut supardi, kepala madrasah dalam

kepemimpinannya memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memotivasi semangat kerja
- b. Menggerakan disiplin dengan sanksi – sanksinya
- c. Memberi konsultasi
- d. Memberikan contoh perilaku seperti yang dituntut dalam supervisinya
- e. Ikut mengusahakan intensifikasi guru – guru
- f. Mengembangkan profesi guru

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai indikator kepemimpinan kepala madrasah atau sekolah, penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah yaitu sebagai berikut:

- a. Pemberian motivasi
- b. Pembinaan kedisiplinan
- c. Pemberian penghargaan
- d. Pemberian konsultasi
- e. Kegiatan kunjungan kelas
- f. Sikap dan perilaku teladan
- g. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik

¹⁸ Mulyasa, H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2013), h. 21 – 21.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas.¹⁹

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif ataupun secara kuantitatif, sesuai dengan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁰

Faktor-faktor penilaian kinerja dapat berorientasi pada individu, yaitu: pengabdian, kejujuran, kesetiaan, prakarsa, kemauan bekerja, kerja sama, prestasi kerja, pengembangan, tanggung jawab, dan disiplin kerja.²¹ Usman berpendapat bahwa “pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang

¹⁹ Erjati Abas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), h. 21.

²⁰ *Ibid*, h. 23.

²¹ *Ibid*, h. 22.

dibutuhkan. Keberhasilan kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.”²²

Dari beberapa pendapat diatas bahwa prestasi kerja, dan pencapaian kinerja yang telah dicapai itu berkaitan langsung dengan kepuasan kerja seseorang.

2. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut, yaitu kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, arah, daya tahan, dan strategi khusus dalam menghadapi tugas. Berikut indikator kinerja guru, di antaranya:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran (RPP)
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.²³

3. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Menurut Uzer Usman dalam Erjati Abas, bahwa tugas seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengabdian pendidikan terbagi dalam tiga jenis tugas, yaitu :

- a. Tugas guru sebagai profesi meliputi : mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan

²² Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, 2012), h. 126.

²³ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 48.

mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan – keterampilan pada siswa.

- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan, ia harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus menarik simpati siswanya.
- c. Tugas guru dalam masyarakat, yaitu mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia indonesia seutuhnya berdasarkan pancasila.²⁴

Berdasarkan tugas – tugas guru di atas, maka hal yang paling utama adalah guru harus memenuhi standar tenaga kependidikan. Dalam artian dengan terpenuhinya standar tersebut maka tugas – tugas guru yang tertera di atas akan dapat di laksanakan dengan baik.

4. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang.

Adapun tujuan dari evaluasi kinerja dalah:

- a. Memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu.
- b. Memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan, dan proses pelaksanaan kinerja.

Selain itu, tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja adalah untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun sistem

²⁴ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputind, 2015), h. 31.

penilaian kinerja dan penerapan sistem imbal jasa, untuk memotivasi pekerja yang berhubungan dengan dukungan dalam meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan. Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk dilaksanakan, sehingga guru dapat memahami kelebihan dan kekurangannya, sehingga dari berbagai hasil evaluasi kinerja tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri guru agar lebih semangat lagi dalam mencapai prestasi kerja. Pihak madrasah juga dapat mengetahui apakah rencana yang telah disusun sesuai dengan pelaksanaannya atau target yang ingin di capai.²⁵

Berdasarkan pendapat diatas evaluasi kinerja guru harus dilakukan karena dari evaluasi tersebut maka guru – guru yang ada di madrasah akan mengetahui kelebihan dan kekurangannya masing – masing. Dan melalui evaluasi kinerja, akan membuat guru / tenaga kependidikan di madrasah lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kualitasnya dalam hal memberikan ilmu kepada peserta didik, serta akan menunjang keberhasilan madrasah dalam membentuk generasi yang cerdas bagi bangsa dan negara.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan lingkup sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak

²⁵ *Ibid*, h. 42.

lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktir eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Dalam menentukan tingkat kinerja atau baik buruknya kinerja dari seseorang harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut.²⁶

- a. Faktor personal/individu, meliputi unsur penelitian, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja , fasilitas kerja, yang diberikan oleh pemimpin madrasah, proses organisasi (madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi (madrasah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari berbagai faktor diatas masing – masing memiliki kelebihan tersendiri. Akan tetapi faktor yang utama dalam mempengaruhi

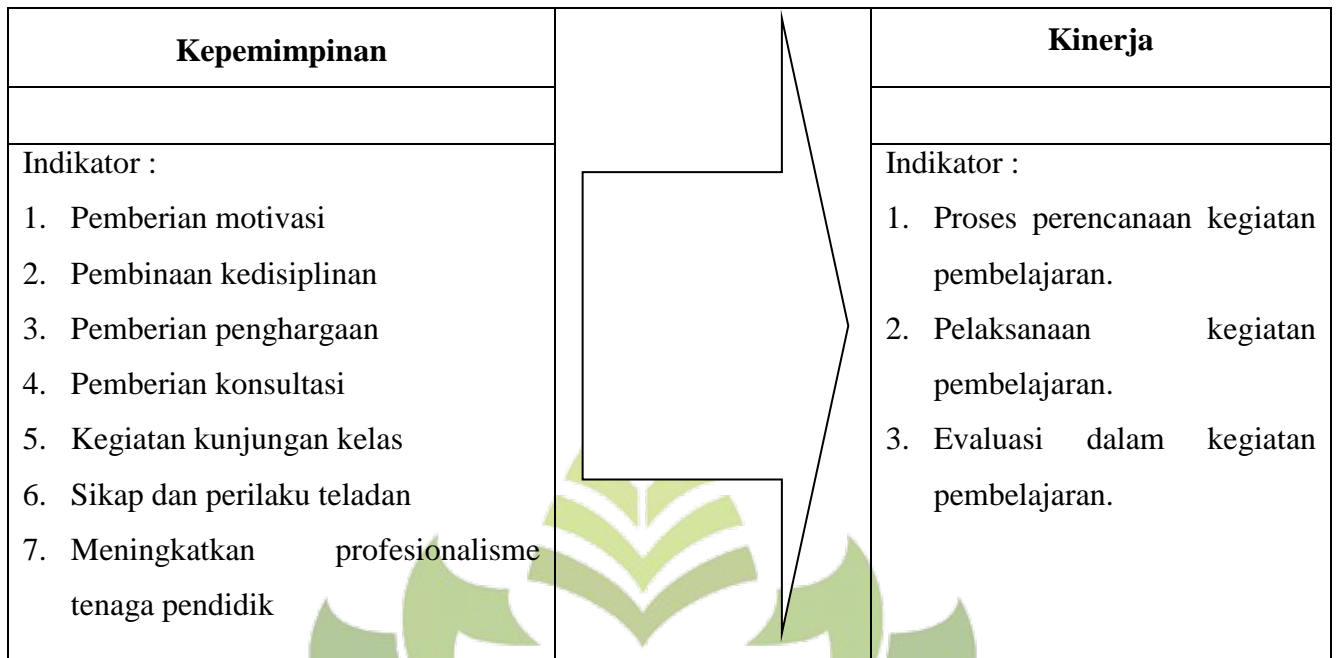
²⁶ Yamin Martinis dan Maisah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan partisipasi guru terhadap kinerja guru*, 2010. h. 129.

kinerja guru yaitu faktor kepemimpinan. Karena faktor ini sangat penting bagi keberhasilan kinerja guru. Dengan tidak adanya dorongan dari kepemimpinan, akan berdampak pada kualitas kinerja guru. Maka dari itu kualitas kepemimpinan harus di utamakan dalam menjalankan program madrasah agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah di susun sebelumnya.

C. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini peneliti fokus pada kualita kinerja guru. Kinerja guru memiliki kualitas kerja yang baik yaitu guru yang menguasai materi pelajaran yang akan disimpulkan. Guru harus memiliki kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pembelajaran, memiliki inisiatif dalam menggunakan berbagai macam metode – metode dan media pembelajaran, mampu mengelola kelas dan menilai hasil belajar siswa, mampu berdiskusi dalam pembelajaran serta terbuka dan mau menerima masukan. Kepala madrasah berperan penting dalam kinerja guru yaitu harus mampu mengawasi kegiatan guru, siswa – siswi dan staf, dan membuat kebijakan yang baik bagi madrasah. Wewenang yang dapat dilakukan kepala madrasah adalah memotivasi kerja dalam diri seorang guru juga dapat mempengaruhi kinerja.

Penjelasan tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk gambar bagan sebagai berikut:



Gambar 01
Kerangka Berfikir

Penelitian : Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di M.Ts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

MTs Muhammadiyah Sukarame merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Bandar Lampung pada tahun 1990. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang lebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988, demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya berasal dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas.

Perkembangan MTs Muhammadiyah sejak awal berdirinya mengalami pasang surut dalam hal kuantitas peserta didik, hal ini disebabkan jumlah peserta didik yang tidak stabil sehingga dalam perjalanannya dalam kurun waktu kurang lebih lima tahun MTs Muhammadiyah memiliki lulusan 102 orang alumni. Hal inilah yang kemudian mendorong majelis pendidikan dasar dan menengah kota bandar lampung mengadakan perombakan pengelolaan Madrasah.

Adapun orang – orang yang pernah memimpin atau menjadi Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Nama dan Periode Kepala MTs Muhammadiyah Sukarame

No	Nama Kepala Madrasah	Periode Kepemimpinan
1	Suwarno	1990
2	Burda'i Pulungan, AK	1990 – 1991
3	Drs. M. Soedja'ie DJ	1992 – 1994
4	Drs. T. Hadi Sucipto	1994 – 2003
5	Drs. Muh. Nachrowi	2003 – 2005
6	Suradijo AS, S.Pd	2005 – 2009
7	Darlisman, S.Pd	2009 – 2013
8	Haidir, M.Pd.I	2013 – 2017
9	Haidir, M.Pd.I (Periode 2)	2017 – sekarang

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

1. Keadaan sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Sarana dan prasarana yang terdapat di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung cukup memadai untuk fasilitas para peserta didik dalam pelaksanaan pendidikan dan ekstra kulikuler madrasah.

Tabel 3.2.
Daftar Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Belajar Teori	8
2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Tata Usaha	1
5	Ruang Perpustakaan	1
6	Lapangan Olahraga	1
7	Laboratorium Komputer	1
8	Laboratorium IPA	1
9	Masjid	1
Total Jumlah Keseluruhan		16

Sumber: dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

2. Letak Geografis MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame Bandar Lampung. Kode pos 35131.

3. Keadaan Pendidik dan Karyawan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Dalam suatu proses belajar mengajar, tentunya tidak terlepas dari adanya tenaga pengajar sebagai penggerak atau motivator bagi peserta didik itu sendiri, sehingga materi yang disampaikan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, maka MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung juga memiliki tenaga pengajar. Untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini.

Tabel 3.3.
Keadaan Tenaga Pendidik dan Staf MTs Muhammadiyah
Sukarame Bandar Lampung Tahun Ajaran 2019/2020

No	Nama	L/P	Ijazah Terakhir	Jabatan	Bidang study
1	Haidir, M.Pd.I	L	S1	Kepala Madrasah	Akidah Akhlak
2	Sari Irawati, S.Pd	P	S1	Waka Kurikulum	Bahasa Inggris
3	Dwi Asmaning Ayu, S.Pd	P	S1	Wak Kesiswaan	IPA
4	Admin, S.Pd.I	L	S1	GTY	Akidah Akhlak
5	Kumaedi, S.Pd.I	L	S1	Guru DPK	Alquran dan Hadits
6	Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I	P	S1	Bendahara Madrasah	Bahasa Indonesia
7	Siti Komariah, S.Pd	P	S1	Guru DPK	IPA
8	Sugiyem, S.Pd.I	P	S1	GTY	Prakarya
9	Drs, Suryani	L	S1	GTY	Fiqih
10	Rohani, S.Pd.I	P	S1	GTY	Bahasa Arab
11	Defi Afrika, S.Pd	P	S1	GTY	Matematika
12	Sulyana, S.Pd.I	P	S1	GTY	Kewarganegaraan
13	Chen Pria Darsini, S.Pd.I	P	S1	GTY	IPS
14	Eliyana, A.md	P	D111	GTY	Tinkom
15	Purwaningsih, S.Pd.I	P	S1	GTY	Seni & Budaya
16	Supriyanti, S.Pd.I	P	S1	GTY	SKI
17	Eva Yenani, S.Pd	P	S1	GTY	IPA
18	Beni Setiawan, S.Pd	L	S1	GTY	Akidah Akhlak
19	Kamaludin Perkasa	L	SLTA	GTY	Tahfidz
20	M. Al Mufarridun A,	L	S1	GTT	Tahfidz

	S.Pd				
21	Hesti Irmasari, S.Pd	P	S1	GTT	Bahasa Indonesia
22	Diah Ayu Septiani, S.Pd	P	S1	GTT	Baha Inggris
23	Rico Yulianto, S.Pd	L	S1	GTT	PJOK
24	Randi Tirta Saputra, S.Pd	L	S1	GTT	PJOK
25	Deksa Indri Lindriyanti, S.Pd	P	S1	GTT	Fiqih, Akidah Akhlaq
26	Fitri Nurlita, S.Pd	P	S1	GTT	IPS
27	Kukuh Prasetyo, S.Pd	L	S1	GTT	Bahasa Arab, Akidah Akhlak
28	Nur Afni Destia Fani, S.Pd	P	S1	GTT	PKN
29	Agu Salim, S.Pd	L	S1	GTT	SBK
30	Yunita Verawaty, S.Pd	P	S1	GTT	BK
31	Rosdiana	P	SMK	GTU	Kaur Tata Usaha
32	Novita Sulistiani, SE	P	S1	Guru	Tinkom
33	Dasa Mudia, S.Pd	L	S1	Staff Tata Usaha	Staff Tata Usaha
34	Indah Meriyani, S.Pd	P	S1	GTU	Staff Tata Usaha

Sumber: Dokumen MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung 2019/2020

Dari data diatas karyawan dan lembaga pendidik mayoritas sudah menyanggah gelar S1 yang sesuai dengan keahlian dan mata pelajaran dan tugas yang dibutuhkan oleh madrasah.

4. Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Jumlah Peserta didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2019/2020 berjumlah 386 peserta didik yang terdiri dari laki – laki 209 dan perempuan 177.

Tabel 3.4.
Keadaan Peserta Didik MTs Muhammadiyah
Sukarame Bandar Lampung

No	Kelas	Peserta Didik		jumlah
		Laki – Laki	Perempuan	
1	VII Reguler	14	13	27
2	VII U1	20	17	37
3	VII U2	18	19	37
4	VII U3	16	21	37
5	VII U4	21	16	37
6	VIII Reguler	9	9	18
7	VIII U1	17	20	37
8	VIII U2	20	17	37
9	VIII U3	26	9	35
10	IX A	22	20	42
11	IX B	26	16	42
Jumlah Keseluruhan				386

Sumber: Dokumen MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

5. Visi dan Misi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Visi dan misi madrasah MTs muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

“UNGGUL DALAM PRESTASI TELADAN DALAM AKHLAQUL KARIMAH”.

b. Misi Madrasah

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif kepada siswa
2. Mendorong kemampuan dan peningkatan profesionalisme guru
3. Mengaktifkan shalat berjamaah pada siswa dan guru
4. Menerapkan pembinaan kesiswaan secara intensif dan berkesinambungan
5. Meningkatkan kemampuan serta pemahaman baca tulis AL – Qur'an
6. Meningkatkan penguasaan dalam bahasa Arab dan Inggris
7. Pembinaan siswa dalam berbagai cabang olahraga untuk mendapatkan juara
8. Meningkatkan keterampilan siswa dalam bidang kesenian sesuai bakat masing – masing.

c. Tujuan Madrasah

Bertolak dari visi dan misi diatas tujuan yang ingin dicapai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah untuk 5 tahun kedepan adalah:

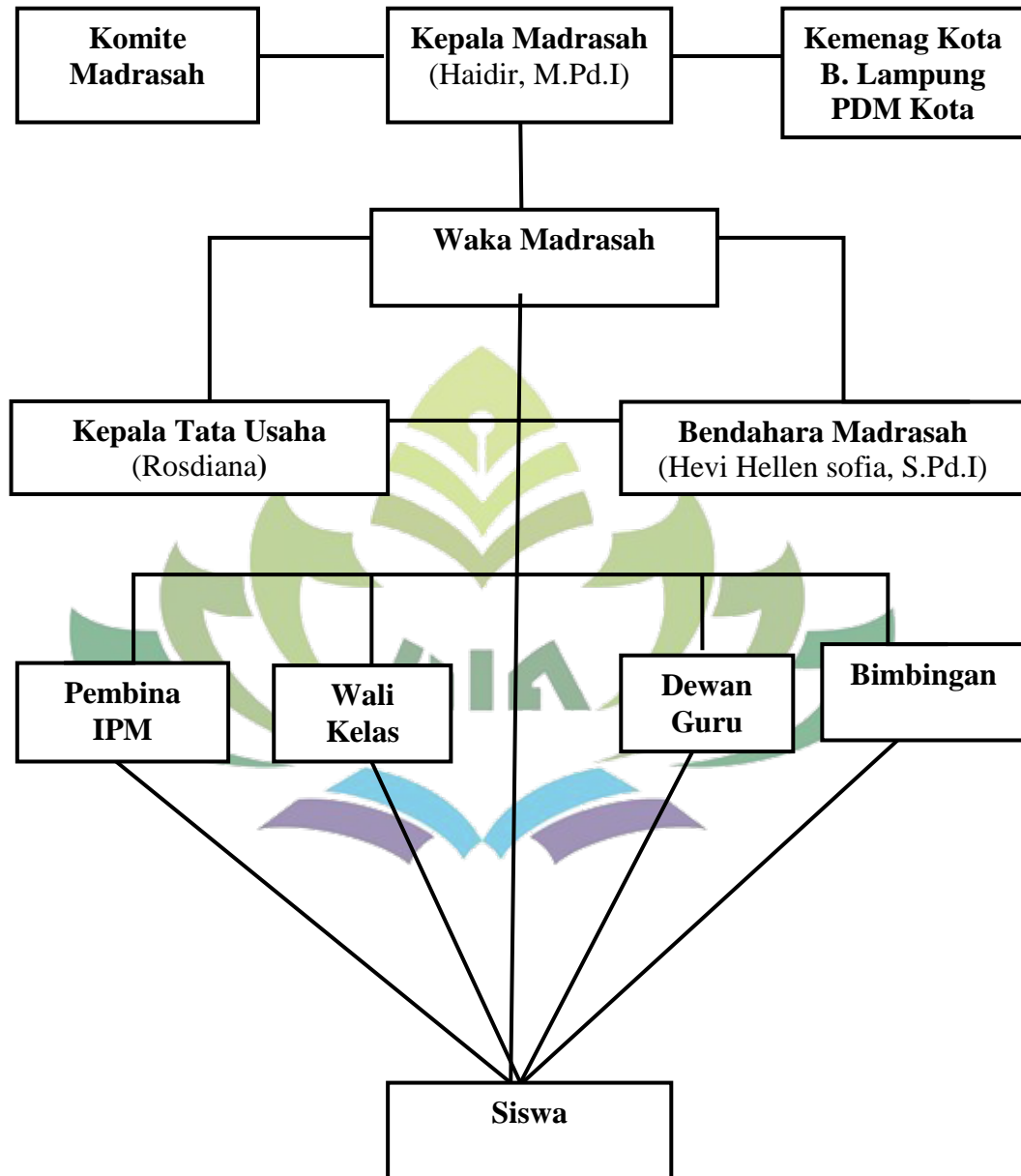
1. Nilai STK lulusan pada rentang sedang
2. Lulusan di terima di SMA/SMK Negeri meningkat menjadi 20%

3. Dapat menjadi imam shalat 5 waktu
4. Lulusan dapat membaca Al Qur'an dengan benar
5. Lulusan dapat menjadi mandiri
6. Lulusan berguna di dalam masyarakat



7. struktur Organisasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Gambar 3.1.
Struktur organisasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung



B. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian di peroleh dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan komponen penting yang harus diperhatikan dalam menunjang dan membantu guru dalam meningkatkan kinerja nya dalam kegiatan belajar mengajar.

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Data tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung di peroleh menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Berikut ini hasil penelitian kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung:

a. Pemberian Motivasi

Dalam hal ini pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan motivasi

kepada guru agar senantiasa selalu semangat bekerja dalam mencerdaskan anak bangsa.

b. Pemberian Penghargaan

Dalam pemberian penghargaan terhadap pencapaian prestasi tenaga pendidik, kepala madrasah telah mengungkapkan bahwa sudah terlaksana dengan baik. .

c. Pembinaan kedisiplinan

Dalam kegiatan pembinaan kedisiplinan kepala atau pemimpin madrasah telah mengungkapkan bahwasanya setiap warga madrasah harus mematuhi peraturan yang ada, bagi yang melanggar akan diberikan sanksi ataupun teguran terhadap warga madrasah yang melanggar peraturan ada

d. Memberi Konsultasi

Dalam memberi konsultasi kepala atau pimpinan madrasah melakukan tindakan yaitu, mendengarkan permasalahan yang dialami guru, dengan ini guru merasakan rasa peduli terhadap masalah yang ia hadapi yang sesuai diharapkan oleh kepala madrasah

e. Kegiatan Kunjungan Kelas

Dalam hal ini kepala atau pemimpin madrasah telah melakukan kegiatan kunjungan kelas atau observasi kelas.

Sukarame Bandar Lampung telah memenuhi salah satu indikator yaitu melakukan kegiatan kunjungan kelas.

f. Sikap dan perilaku teladan

Dalam hal sikap dan perilaku teladan, kepala madrasah sudah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang diharapkan patut untuk dicontoh kepada setiap tenaga pendidik, seperti datang tepat pada waktunya, berpakaian rapih, memantau kegiatan proses pembelajaran, dan bersikap ramah terhadap seluruh warga madrasah.

g. Meningkatkan profesionalisme guru

Di dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah selalu mengikut sertakan guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dalam kegiatan seminar atau pelatihan, dengan tujuan memperluas wawasan serta ilmu para tenaga pendidik.

2. Kinerja Guru

Hasil observasi dan wawancara yang penulis laksanakan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, di ketahui bahwa kinerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan:

a. Proses Perencanaan Kegiatan Pembelajaran

Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sepenuhnya sudah berjalan berdasarkan keahliannya, dengan begitu pelaksanaan pembelajaran akan maksimal.

b. Mengelola Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran dalam obserbvasi dan hasil wawancara bahwa sepenuhnya sudah berjalan cukup baik.

c. Evaluasi dan penilaian belajar peserta didik

Mengenai evaluasi dan penilaian yang dilakukan tenaga pendidik di madrasah sudah cukup berjalan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abas Erjati *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015.
- Danim Sudarman, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Daryanto .M, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Komari Aan & Cepi Triana, *Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Mardalis, *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Mulyasa. E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, cet ke 8, Bandung: Rosdakarya, 2007.
- Meleong Lexy J., *Metodelogi Penelitian Kualitatif*,cet ke XXXV, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nasir Usman, *Menejemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, 2012.
- Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Ciptapustaka, 2011.
- Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Cet ke-3, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- , *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003.
- Sudarman Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transpormasional Kekepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet ke 20, Bandung: Alfabeta, 2014.

Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.

Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.

Wahdjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Yamin Martinis dan Maisah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan partisipasi guru terhadap kinerja guru*, 2010.

Yusnidar, ' *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh* ', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol.XIV No. 2 2014.

